

東洋大学学術情報リポジトリ Toyo University Repository for Academic Resources

## 韓国における若年雇用の現状とミスマッチ問題

著者	姜 英淑
著者別名	Youngsook KANG
雑誌名	東洋大学社会学部紀要
巻	52
号	1
ページ	5-17
発行年	2014-11
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1060/00008330/">http://id.nii.ac.jp/1060/00008330/</a>



## 韓国における若年雇用の現状とミスマッチ問題

### Current Situation and Mismatch of Youth Employment in South Korea

姜 英淑

Youngsook KANG

#### 1 はじめに

若年の雇用および失業の問題は、近年世界的な問題として台頭している。日本・アメリカ・イギリス・ドイツ・フランスなど先進諸国の若年層の失業率は、どの国も全体の失業率より若年の失業率が高く、深刻な社会問題になっている。

韓国においても若年の雇用・失業問題は大きな社会問題として台頭している。特に1997年 IMF 金融危機以降は深刻で、OECD のデータによると、金融危機の以前である1996年の全体の失業率は2.0%、金融危機後の1998年には7.0%まで上がった。その後も全体の雇用が回復しないまま、失業率は、2009年に3.6%、2013年に3.1%となっている。このような全体の失業率に比べ、若者の失業率は2009年に9.8%、2013年に8.0%とさらに高い。

OECD の発表による韓国の若年雇用率は、2013年に39.7%、失業率は3.1%<sup>1</sup>となっている。国家平均は、雇用率65.2%、失業率7.9%と OECD の発表より雇用率はかなり低く失業率が高い。このデータは OECD 加入国である34ヶ国のなかでは27位に該当する数値である<sup>2</sup>。

韓国における若年雇用に関する状況は、先進諸国で起こっている若年雇用問題と同様で、韓国の経済状況による若年雇用の減少とともに非正規労働が増え、若年の経済貧困につながっている。そして、韓国の若年雇用の独特な問題として、高学歴による雇用のミスマッチがある。

この研究では、韓国における若年雇用の動向、雇用形態の推移などを取り上げるとともに若年雇用のミスマッチ問題や政府が取り組んでいる若年雇用政策からみえるこれからの若年雇用を考察する。

主な研究対象は、15歳から29歳までの若年と大学新卒者である。OECD や多くの国では、若年の範囲を15歳から24歳とするのが一般的だが、韓国では15歳から29歳を若年としている。その理由は、韓国には兵役の義務があり、この義務を終え、就職するまでの最長の年が29歳とされているからと思われる。

また、大学新卒者を研究対象にした理由は、若年の対象を広く15歳から34歳まで入れた若年の失業

率は10%に至らないが、大学新卒者の失業率は40%を超えていて、雇用がいちばん厳しい状況であるからである<sup>3</sup>。

構成は、第2章に、国々の若者の定義とその基準について整理する。第3章に、韓国における若年雇用の現状を取り上げる。第4章に、若者雇用におけるミスマッチ問題を、第5章に、若年雇用の問題を解決するための国の政策について取り上げる。

## 2 若年の定義

### 1) 若者の定義と基準

若者の基準は、国によって少しの差はあるが一般的な基準として UN 国際労働機構 (ILO) や OECD による若者の基準は15歳から24歳までと設定されている。

韓国における若者の定義を韓国の「青年雇用促進特別法<sup>4</sup>」の第2条からみると、「青年とは、就職を望む人で、大統領令で定める年齢に該当する人をいう」と明記されている。2012年8月2日施行の大統領令で定めた年齢は、「15歳以上29歳以下の人」と第2条1号に明記されている。

韓国では、若者・若年という意味を「青年」と表記する。以下において、韓国の政策や法律などに関する内容を若者・若年などの表記を使わずに原文のまま「青年」と表記している。その他の部分においては、青年を若者、または若年と表記する。

他の国による若年の基準をみると、日本は15～24歳である<sup>5</sup>。そして、ドイツ・フランスも同じく15歳～24歳を若年としているが、アメリカとイギリスでは16歳～24歳を若年と規定している。そのなか、韓国では若年層の基準が15歳～29歳となっており、他の国と若年の規定が違う。表1は、各国の若年の基準年齢をまとめたものである。

表1 各国の若年層の年齢範囲

区 分	日本・ドイツ・フランス	韓国	アメリカ・イギリス
若者の基準年齢	15歳～24歳	15歳～29歳	16歳～24歳

韓国で若年の基準が「15歳～29歳<sup>6</sup>」となっている理由には、韓国特有の事情として兵役の義務があるからである。憲法で定められている兵役制度は、「大韓民国のすべての国民が兵役の義務がある」と制定されている。一方、兵役法では「国民のなかの男性に限り満18歳から第1国民役に…<sup>7</sup>」と定められている<sup>8</sup>。兵役の義務は最大24ヶ月となっており、若者のほとんどがこの期間には経済活動ができないので、それを考慮した若年の基準になっているのである。

### 3 若年雇用の状況

#### 1) 韓国における若年雇用

韓国の統計庁が発表した2012年7月の若年の雇用率は42.1%で、全体の雇用率60.3%より18.2%も低く、失業率は7.3%と全体の失業率3.1%より4.2%高い。OECDが発表した資料によると韓国における2012年の若者（15歳～24歳）の雇用率は23.9%、失業率は9.1%と、韓国の統計庁が発表した数値より雇用率は18.2%も低く、失業率は1.8%も高い数値である。

このようなデータの差は、韓国では若年の大学進学率が71%と高いことや残す兵役義務による軍隊入隊者も含まれていることが考えられる。

主要 OECD 国家の若年雇用労働市場を「表2」からみると、2012年 OECD の平均雇用率が39.1%であるのに比べて、日本は37.8%、フランスが29.4%、韓国が23.9%（韓国統計庁の発表は42.1%）と OECD の平均より低い国となっている。そして、アメリカが55.5%、ドイツが47.9%と OECD の平均雇用率より高い。

また、OECD の若年の平均失業率が16.2%となっているのに比べて、フランスは22.2%とかなり失業率が高く、アメリカは17.1%、日本と韓国が9.1%、ドイツが7.9%である。

しかし、韓国のデータにおいては高い進学率や雇用のミスマッチによる就職浪人<sup>9</sup>の増加や兵役制度のような国の事情などが反映されていない部分もあるので、OECD のデータだけでは正確な若年雇用の状況の把握ができない部分がある。

表2 各国の若年層の雇用率と失業率（2012年）

単位：%

区分	OECD	日本	韓国	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
雇用率	39.1	37.8	23.9(40.4*)	55.5	59.6	47.9	29.4
失業率	16.2	9.1(4.3)	9.1(3.2)	17.1(8.1)	22.2(7.9)	7.90(5.5)	22.5(9.9)

出所：OECD 発表資料、企画財政部（2012、p.73）、채（2012、p.14）より作成。

\*韓国統計庁のデータ。（ ）の中は全体の失業率（日本総務省統計庁「主要国の失業率」より）。

以下の「表3」は韓国の統計庁による2000年からの若年の雇用率である。「表3」からみる若年層の雇用率は、2000年から40%～45%程度で50%に達していない。2000年に43.4%であった若者全体の雇用率が2004年に45.1%と少しずつ上がっていたが、その後は減少を続け、2011年には40.5%まで減少した。そのなかで、若年男性の雇用率は一貫して年々減少し、2011年には38.8%と2000年に比べると7.3%も減少した。

一方、若年女性の雇用状況をみると、2000年に40.9%と男女平均の43.3%より2.4%低いが、2004年には45.2%と男女平均である45.1%を上回るようになって、その後はずっと男女平均を上回る雇用率をみせている。しかし、若年男子の場合は、2004年を境に男女平均を下回ってきている。このような状況は、単純に若年男性の雇用率が低くなったというよりも、近年において女性の社会進出が増え

たことや女性雇用の推進政策によって比率が上がっているからである。

表3 若者の雇用率の推移

年度	雇用率 (%)		
	男女	男性	女性
2000	43.4	46.1	40.9
2001	44.0	45.7	42.4
2002	45.1	46.2	44.0
2003	44.4	45.1	43.8
2004	45.1	45.1	45.2
2005	44.9	44.1	45.6
2006	43.4	42.4	44.3
2007	42.6	41.5	43.7
2008	41.6	40.1	43.0
2009	40.5	39.0	41.8
2010	40.3	38.7	42.0
2011	40.5	38.8	42.1
2012	40.4	38.4	41.7

出所：金 他 (2012.5) p.21より作成.

## 2) 韓国の経済動向と労働市場

韓国の2013年版『雇用労働白書』による近年の経済動向をみると、2012年の経済成長率が2.0%で2011年より1.7%減少している。しかし、輸出は4.2%増加し、2009年以降続けて貿易黒字を出している。

雇用労働市場では、2012年には2011年に続いて就労者が1.8%増加し、失業率も3.2%と前年に比べて0.2%減少した。雇用形態としては、「表4」でみるように正規労働者が増加する一方で非正規労働者は減少し、雇用が改善されている傾向がみられる。しかし、他方で契約が1年未満である時間制勤労者が2011年に比べ7.3%も増加している。

表4 勤労形態別労働者規模の構成率

単位：%

	2010年8月	2011年8月	2012年8月	増減率
〈賃金労働者〉	100.0	100.0	100.0	1.3
正規労働者	66.7	65.8	66.7	2.7
非正規労働者	33.3	34.2	33.3	-1.4
時間制労働者 <sup>10</sup>	19.2	19.7	19.2	-1.1
時間制労働者 <sup>11</sup>	9.5	9.7	10.3	7.3
非典型労働者 <sup>12</sup>	13.4	13.9	12.9	-5.8

出所：雇用労働部『2013年版雇用労働白書』p.11より.

(統計庁、経済活動人口調査勤労形態別付加調査)

1997年の金融危機以降、経済成長は回復へと向い、雇用市場も回復を示す数値を出しているが、一方では「雇用のない成長<sup>13)</sup>」が続いていると分析されている。

その理由は、経済成長が雇用需要の低い輸出や大企業、製造業を中心に行なわれていること、そして、労使関係の不安やグローバル競争などの環境変化に対応するため海外への移転やグローバルアウトソーシング、労働節約型の技術の導入により雇用が伸びていないからである。

その他に、大企業と中小企業間の労働条件などによる雇用格差の問題も若年の失業率を高くしている構造的な問題とされている。

## 4 若年雇用のミスマッチ

### 1) 若年就職の現状

2002年の若年就職に関する調査資料によると、従業員1-9人の零細企業32.9%、10-99人の小企業39.7%、100-499人の中企業16.0%、500人以上の大企業が11.4%となっている。大企業と中企業を合わせると27.4%、小企業と零細企業を合わせると72.6%になり、新卒者の70%以上が小・零細企業に就職していることになる<sup>14)</sup>。

そして、韓国における若年失業には、高学歴によるミスマッチ問題がある。若年労働者である366万名の中で大卒が110万名(30.2%)、短大卒が98万名(26.8%)と、10人中6人が短大卒以上の学歴をもっている。高い大学進学率は、大学新卒にふさわしい良い職場や見合った給料をもとめることにつながる。しかし、限られている企業規模構造や労働市場に合わせ、大学新卒者はとりあえず就職をするものの見合った条件ではないことで1年以内に辞めてしまうことが多い。この現状を以下において説明する。

### 2) 高学歴による若年雇用の実態

韓国における若年雇用問題の一つに、高学歴による雇用のミスマッチがある。

その実態を若年層の失業者で短大卒(韓国では専門大学という<sup>15)</sup>)以上の失業率からみると、2007年から2010年の高卒以下は平均8.8%であるに比べ、短大卒以上は6.6%と2.2%ポイント低い。しかし、就職断念者や就職準備生を含めた計算によると、高卒以下の失業率は16.3%、短大卒以上は16.4%にまで上がる。つまり、失業の概念を隠れた失業者にまで拡大すると、高卒以下と短大卒以上の学歴者の格差はほとんどなく、就職活動が困難である事がわかる<sup>16)</sup>。

2011年の韓国の統計庁による調査では、若年失業率が7.7%となっているが、これは事実上の失業状態であると思われる求職断念者や職業訓練を受けている若年失業者を含めていないので、実際に若年失業率は22.1%であるという反論もある<sup>17)</sup>。

短大卒以上の高学歴者は、就職において希望通り就職ができなかったことで、就活を断念するか、

希望に合う就職のために翌年を目指す若者がかなりいると分析されている。これは失業者とカウントされない就活浪人がわりと多くいることを意味する。

以上の就活浪人や就活するのを諦めた就職断念者は、ともに学歴に見合った職場を探す傾向によって現れた失業形態である。また、韓国では非正規労働者になるのを嫌い、そのために大学進学率が上り、さらに雇用のミスマッチが悪化したという分析もある。

「表5」でみる大学新卒者の非経済活動率は、2003年の26.7%から年々上がってきているのがわかる。2011年の大学新卒者の非経済活動率は42.9%で、100人中の約43人ほどが経済活動をしていないことになる<sup>18</sup>。

表5 大学新卒者の非経済活動率

単位：%

卒業年度	調査年								
	2003. 2	2004. 2	2005. 2	2006. 2	2007. 2	2008. 2	2009. 2	2010. 2	2011. 2
2003	26. 7	18. 1	19. 3	13. 8	18. 7	15. 7	17. 4	16. 4	17. 5
2004		32. 4	19. 9	19. 4	15. 0	15. 2	13. 8	19. 3	19. 3
2005			39. 8	22. 1	19. 3	15. 1	13. 8	10. 9	13. 0
2006				40. 1	27. 5	25. 0	14. 9	17. 5	15. 5
2007					34. 0	28. 2	19. 9	16. 0	15. 9
2008						37. 8	22. 8	16. 2	16. 6
2009							40. 8	21. 4	16. 2
2010								42. 8	26. 3
2011									42. 9

出所：国会図書館「一目でみる青年失業」、p.20。

近年、学歴に見合った職場が探せず失業してしまう問題はかなり大きな社会問題になっている。韓国の企業の99.9%が中小企業であるなか、学歴に見合った就職をすることはかなり難しい。このままでは、高学歴の非経済活動人口が増えることにもつながり、長期失業にもつながることになりうる。このような状況がより深刻にならないように雇用対策を考える必要がある。

### 3) 雇用市場の格差

表6でみる企業規模別企業数からみえる韓国の労働市場は、99.96%の中小企業と中堅企業に全体の労働者の93.6%が勤めている。わずか0.004%の大企業に勤めている労働者は6.4%に過ぎない。

このような労働市場により、高学歴による失業者が多く、中小企業では慢性的な人手不足で近年においては外国人労働者によって、その労働市場が補われている状況である。

さらに、若年雇用の問題として非正規労働問題も深刻化している。若年層の非正規労働を以下の「表7」でみると、2010年の臨時職と日雇い仕事は2004年より減少しているが合わせて38.9%であり、2010年に常用職は53.7%である。常用職とは正規雇用も非正規雇用も入っていて、労働契約が1

年以上であるのが常用職である。

表 6 韓国の企業規模別企業数と従業員数<sup>19</sup> 単位：個 / 名

区分	中小企業	中堅企業*	大企業
企業数	2,950,967(99.9%)	1,877(0.06%)	132(0.004%)
従業員数	10,726,610(85%)	1,079,847(8.6%)	809,504(6.4%)

出所：2007年推定、検索サイトより編集。\*中堅企業とは中小企業から成長した企業で売上額1兆ウォンまたは従業員数1千名未満の企業。

臨時職や日雇いは減少しているが自営業や家事手伝いを含む非賃金労働者を合わせると2010年に46.2%にもなる。

表 7 若年の就業者構成 (単位：%)

年度	15～29歳			
	賃金労働者			非賃金労働者
	常用職	臨時職	日雇い	
2004	46.7	34.9	9.7	8.7
2007	52.3	30.8	9.5	7.4
2010	53.7	30.6	8.3	7.3

注：1) 勤労契約期間が常用職は1年以上、臨時職は1か月以上、日雇いは1か月未満

2) 非賃金労働者は自営業および無給の家事労働者

出所：朴(2010)、p16より。

#### 4) 求められる就業条件

1997年以降から構造調整や長期的な産業構造の変化で、非正規採用が増加したことや企業が望む即戦力を持たない新卒者よりも就業経験のある中途採用が増えたことから若年雇用はさらに厳しくなっている。

企業が若者に求めている能力には、知識、技術、態度、職務適応の4つで、これらをアンケートをとってその能力を計ったのが「表8」である。「表8」でみる新卒者の能力が就職時に企業が求める水準にすべて至っていないのがわかる。

表 8 企業が新卒者に求めている水準と現実<sup>20</sup>

	現在の水準		就業時の必要水準		差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
①知識	3.14	.63	3.55	.60	-6.84
②技術	3.22	.55	3.54	.55	-5.61
③態度	3.24	.60	3.97	.51	-11.40
④職務適応	3.19	.49	3.93	.47	-13.87
全 体	3.20	.50	3.75	.45	-11.67

出所：高(2010)、p.50.



企業が求める4つの基準をより細かくみると、以下のような内容である。

- ①知識は、自己理解や求職希望分野への理解、専攻知識、外国語能力、求職の一般常識。
- ②技術は、意思決定能力、求職情報検索能力、人的ネットワークの活用能力、求職書類の作成能力、求職意思疎通能力。
- ③態度は、肯定的な価値観、挑戦意識、グローバルマインド、職業倫理。
- ④職務適応は、職務および組織への没入、現場職務修行能力、対人関係能力、問題解決能力、資源活用能力。

韓国経営者総協会の調査結果によると、大卒の新入社員を実務に投入するまでの教育期間は30ヶ月かかり、平均10万ドルの費用がかかるという。また、その他の研究では、大卒の新入社員の業務修得の教育は平均して8.4ヶ月がかかり、この期間は企業の規模が大きいほど長くなるという<sup>21</sup>。

## 5 若年層の雇用対策

様々な若年雇用の問題は、2000年以降から若者の雇用や失業がより問題化されるにつれ、韓国政府は若者の雇用に関する対策を打ち出してきた。1997年 IMF 金融危機後から若年層の失業率が6～7%に定着していることで若者失業が問題化され、2003年から現在にいたるまで若者雇用対策が打ち出されている。

2003年から2007年に盧武 絃 政権、2008年から2012年に李 明 博政権、そして、2013年からは朴 槿 恵政権へと若年雇用に関する政策が続いている<sup>22</sup>。

以下の「表9」は、各政権によって発表された「若年雇用」に関する対策をまとめた表である。その内容は2003年のはじめは若年の失業に焦点を当てていたが、2009年12月からは、高学歴による雇用のミスマッチや企業が求める即戦力を持たないことからくる雇用問題が若年の雇用対策に入れ込まれた。

2013年2月始動した朴政府が発表した若年雇用に関する政策の主な内容をみると、「青年の海外進出の支援と創職活性化などを通して若者の働く機会を拡大する」という内容が目立つ。政府の企画財政部は、2013年3月28日「朴政府2013年経済政策方向」に若年雇用に関わる内容として、海外進出(K-Move)や段階的な高卒者の採用拡大、中小企業の就業青年に長期勤続奨励金を支給するなどの具体的な政策を発表した。

K-Moveの内容は、青年創職(就職先づくり)活性化では、社会的価値を追求する若者の社会的起業家を拡大するためのプログラムである。その内容は、自治団体と地域大学・地域企業などの連携を推進する「わが地域を育てる創職事業」を新設し、創職のインターン制を拡大することである。また、教員、警察、消防、福祉の雇用分野の就職を段階的に拡大し、若年採用の実績を経営評価に反映

表9 若年（青年）雇用対策の主要な推進経過

時期	主 要 対 策
2003. 9. 22	‘青年失業の現状と対策’ を発表
2004. 3. 5	「青年失業解消特別法」制定
2004. 12. 10	第1次「青年失業対策特別委員会」開催
2004. 12. 22	第2次「青年失業対策特別委員会」開催
2005. 1. 28	第3次「青年失業対策特別委員会」開催
	‘青年雇用促進対策’ 発表
2006. 3	‘海外就職促進対策’ 発表
2006. 4. 20	‘高卒以下の青年層雇用促進対策’ 発表
2007. 4. 27	第4次 ‘青年失業対策推進状況および養成計画’ 発表
	‘青年失業対策推進状況および今後の対策’ 発表
2008. 4	‘グローバル青年リーダー10万人養成計画’ 発表
2008. 8. 29	‘青年雇用促進対策’ 発表
2009. 3. 19	‘青年雇用追加対策’ 発表
2009. 10. 19	「青年失業解消対策特別法」の法名を「青年雇用促進特別法」に改定
2009. 12. 24	‘青年・中小企業の需要ミスマッチの解消対策’ 発表
2010. 4. 9	第1次青年雇用促進特別委員会開催
2010. 10. 14	‘青年仕事づくり1次プロジェクト’ 発表
2011. 5. 19	‘青年仕事づくり2次プロジェクト’ 発表
2011. 9. 2	‘開いた雇用社会の構築法案’ 発表
2011. 10. 12	第2次青年雇用促進特別委員会 開催
2012. 7. 13	‘開いた雇用定着法案’ 発表
2012. 9. 21	第3次青年雇用促進特別委員会 開催
2013. 2	‘青年海外進出支援と仕事づくり活性化’
2013. 3. 28	‘海外就職支援（K-Move）・段階的高卒者採用拡大’ ‘中小企業就職青年の長期勤続奨励金支援’ 発表

出所：国会図書館（2012）『青年失業』、国会図書館、p.23を再構成。

するなどで雇用を増やそうとする内容である。

新政府である朴政権は、この他にも海外就職支援や高学歴による失業を妨げるために、中小企業への就職推進に積極的に取り組んでいる。ただ、これらの政策は今まで大学新卒の学生を対象にした内容が多く、大卒以下の若年層には適用が難しい面があると評価されている。

## 6 まとめ

韓国における若年雇用問題は、経済低迷による雇用の需要が減少した根本的な問題と高い大学進学率による雇用のミスマッチ問題などによって深刻化している。

このような若年雇用の状況によって、非正規労働の増加や就職浪人、就職断念者が増えているのが現状である。この状況がさらに続けば、今後の経済財政に影響があるとともに、長期的には正規労働者と給料の格差や社会保障の格差につながることになる。実際に格差問題は現れは始めている。

若年雇用問題においては、今後の若者雇用を考え、正規労働者と非正規労働者の格差を縮小して、若者が選択できる就職の需要を増やしていく必要がある。

雇用の需要を増やすため、2003年から取組みはじめた政府主導の若年雇用対策は10年以上も続いているが、その成果は著しくなく問題解決になっていない。政府や企業が打ち出している政策を効果的に進めていくには、より積極的な政策の適用と若者の就職に対する意識変化がなによりも重要である。そして、今後学校との連携を通して就職に必要なスキルが習得できる教育を展開していく必要がある。

### 注

- 1 韓国の統計庁の発表による雇用率は39.1%、失業率は8%。
- 2 国会図書館 (2012) 『청년 실업 한눈에 보기』, p.10。
- 3 南 (2011)、月刊労働レビュー、p.7。
- 4 「青年雇用促進法」とは、若年非就業者に関する国内外の職業能力開発の訓練などの支援を通じて、若年雇用の促進と持続的な経済発展と社会安定に貢献するのを目的とする法である。
- 5 厚生労働省の基準。その他、15～34歳までも若年労働者とする。
- 6 南 (ナム) 他 (2012)。韓国では、30～54歳を期間層 (primary labor force)、55歳以上を高年齢層と区分している。
- 7 第1国民役というのは、兵役義務の第1となる対象者であることを意味する。満18歳になると第1国民役になるが、実際に軍に入れるのは、満20歳からである。
- 8 兵役の義務は、普通最大約24ヶ月の期間である。一般的には高校を卒業後か、大学の在学中に兵役の義務を終える。
- 9 希望通りの就職ができないことで、就活を断念するか、希望に合う就職のために翌年を目指す人。
- 10 労働契約期間を定めているか定めていなくても契約を繰り返す労働形態。
- 11 時間によって給料が決まる労働形態。
- 12 派遣や日雇いのような労働形態。
- 13 방 (2012)、p.23。
- 14 朴 (2003, 10)、p.36。
- 15 専門大学は2年または3年。
- 16 朴 (2010)、p.13。
- 17 양 (2012)、p.37。
- 18 国会図書館 (2012)、p.19。
- 19 <http://blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=lawhas&logNo=40191867800> (2013年9月5日検索)。
- 20 この調査は2009年を基準に最近の3年間に15～29歳の若年層を採用した100社の企業の人事担当者を対象にして求職者の求職水準を調査したもの。
- 21 企画財政部 (2007)、p.105。

22 韓国の大統領は憲法により任期が5年と決められている。

【参考文献】

〈韓国文献〉

- 고재성 (2010. 11) 「기업에서 요구하는 청년층 구직역량」『労働レビュー』 Vol. 3, No 6, pp.46-59. 韓国雇用労働情報院.
- 국회도서관 編著 (2012) 『청년 실업 한 눈에 보기』, FACT BOOK 第33, 国会図書館.
- 김유선・이명규・이정봉 (2012) 『青年失業対策評価と改善方案研究』, 韓国労働社会研究所.
- 企画財政部 編 (2012. 4) 『OECD 韓国經濟報告書』, 企画財政部.
- 남재량 (2011. 5) 「新規卒業者の主要集团別雇用」『月刊労働レビュー』, pp. 7-16, 74.
- \_\_\_\_\_ (a) (2012)・이철희・최형재 著 『雇用不安と再就業の労働市場の研究』 韓国労働研究院.
- \_\_\_\_\_ (b) 「新規卒業者の主要集团別 雇用特性」『労働レビュー』, 74. 韓国雇用労働情報院.
- 류장수 (2012. 9) 「青年雇用政策の現状と課題」, 『比較法学 (비교법학)』 23. pp.110-119.
- 박기현 (2013. 2. 20) 「青年雇用現状と政策課題」 国会立法調査처 (報告書 Vol.187).
- 박명수 (2010. 11) 「青年層の労働市場の実態分析」『고용이슈』, Vol. 3, No. 6. 韓国雇用労働情報院.
- 박종신 (2003. 10) 「青年失業と雇用の不安定」『非正規労働』 25号. pp.34-40.
- 박진희 (2012. 10) 「최근 20대 청년층 미취업 증가원인 및 시사점」『고용동향브리프』, 고용정보원.
- 신중각 (2010. 3) 「청년고용 현황과 진단」『雇用イシュー』, Vol. 3, No. 2. pp. 4-19. 韓国労働情報院.
- 양동훈 (2012. 2) 「経営学者の立場からみた青年失業解法」『人事管理』, pp.37-39.
- 전주용 (2010. 11) 「OECD 청년층 고용정책 동향」『雇用イシュー』, pp.62-81. 韓国労働情報院.
- 정인수, 김기민 (2005) 「청년층의 실업실태 파악 및 대상별정책과제」, 韓国労働情報院.
- 방하남 (2012. 2) 「最近の国内雇用と青年失業の実態」『人事管理』, pp.22-24.
- 채구묵 (2004. 8) 「청년실업과 신규대졸자 실업의 실태, 원인분석 및 과제」『韓國社会福祉学会』, Vol.56, No. 3.
- 천영민 (2010. 11) 「大卒者就業過程分析」—대졸자 직업이동 경로조사 자료를 중심으로— 『労働レビュー』 Vol. 3, No. 6, pp.22-44. 韓国雇用情報院.

〈日本文献〉

- 太田聡一 (2010) 『若年者就業の経済学』, 日本經濟新聞出版社.

【その他】

- 채영원 (2012. 8. 20) 「청년층 고용률 OECD 평균 하회」, 국내 금융 뉴스, p.p.14-15. 보험연구원.  
[http://www.kiri.or.kr/pdf/%EC%A0%84%EB%AC%B8%EC%9E%90%EB%A3%8C/KIRI\\_20120817\\_163015.pdf](http://www.kiri.or.kr/pdf/%EC%A0%84%EB%AC%B8%EC%9E%90%EB%A3%8C/KIRI_20120817_163015.pdf) (検索2013/09/20)

【検索サイト】

- 国家法令情報センター, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=140219&efYd=20130522#0000>  
 2013年9月5日検索.

【Abstract】

## Current Situation and Mismatch of Youth Employment in South Korea

Youngsook KANG

This research examines South Korea's employment trends for youth including fresh university graduates. Especially it focuses on the mismatch problem. (Young people aged between 15 and 29 are considered as youth in South Korea because of conscription, though ones aged between 15 and 24 are generally considered as youth in OECD member countries.)

2013 statistics reveals serious condition in South Korea's youth employment showing that employment rate reached 39.7%, unemployment rate reached 8.1% and youth employment rate did not reach 50%. The author could find 3 tendencies such as, increase of young women's employment despite continuing decrease of young men's employment, increase of non-regular employment which has increased since the financial crisis of 1997, and increase of contract workers who sign for less than a year.

One of the features of youth employment issues in South Korea is mismatch between educational attainment and a workplace. 99.9% of South Korean companies were small and medium enterprises. Nearly 60% of young workers had educational attainment beyond junior college. The rate of unemployed youth who had such background reached 16.4%. Many youth had required highly paid workplaces which suit their educational attainment; however, they hadn't been able to get them. With reluctance, they got available jobs in the labor market. Indeed, more than 70% of fresh university graduates got jobs at micro enterprises. Many of them tended to quit their jobs before a year passed and be the unemployed again. The ironic truth is that small and medium enterprises suffering from labor shortage have started employing foreigners. Moreover, South Korean companies have increased non-

regular employment and mid-career recruitment according to change in the industrial and employment structures since 1997. Such situation makes youth employment severer.

Since 2000 the government of South Korea has implemented the measures to tackle youth unemployment. It has recommended youth to get jobs in small and medium enterprises, created workplaces for youth, supported social enterprises, promoted internship and increase employment opportunities to schools, police, fire stations and welfare. The problem that these measures have not been targeted to the unemployed youth except fresh university graduates still remains.

Increase of non-regular employment and the unemployed leads to financial issues and change of the labor market structure. It will cause disparities in wages and social security. Finally it can damage life of youth.

In order to solve the problems, employment options which youth can choose should be increased as well as disparities between regular workers and non-regular workers should be decreased. As a result, the government will have to carry on the policies effectively, improve education to acquire adequate skills for employment and change work awareness of youth in cooperation with schools in South Korea.